



Relazione sulla Remunerazione 2019

Redatta ai sensi
dell'art. 123-ter
del D.Lgs. 24 febbraio
1998, n. 58
ed in conformità
all'Allegato 3A,
schemi 7-bis e 7-ter
del regolamento
CONSOB 14 maggio
1999 n.11971 e
successive modifiche



Relazione sulla Remunerazione 2019

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs.
24 febbraio 1998, n. 58 ed in conformità
all'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter
del regolamento CONSOB 14 maggio 1999
n.11971 e successive modifiche

Relazione sulla Remunerazione 2019

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine	3
Sezione I - Politica retributiva 2019	4
Executive Summary - Politica Retributiva 2019	5
1. Modello di Governance	6
1.1. Organi e soggetti coinvolti.....	6
1.2. Iter di approvazione della Politica di Remunerazione 2019	9
2. Finalità, principi e linee guida della Politica di Remunerazione 2019	10
2.1. I principi della Politica Retributiva	10
2.2. La nuova Total Reward Policy 2019.....	10
3. Linee Guida di Politica di Remunerazione 2019	11
3.1. La Remunerazione degli Amministratori	11
3.2. La Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale	12
3.3. La Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	16
3.4. La Remunerazione del Responsabile della Funzione Compliance & Risk	21
Sezione II - Compensi corrisposti nel 2018 e altre informazioni	22
1. Introduzione: Pay-for-Performance in Amplifon	23
2. Attuazione della Politica Retributiva 2018	24
2.1. Retribuzione Fissa	24
2.2. Retribuzione variabile di Breve Termine (MBO 2018).....	25
2.3. Retribuzione Variabile di Lungo Termine - Stock Grant Plan 2014-2021 (ciclo 2018-2020)	25
2.4. Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	26
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (migliaia di Euro)	27
Tabella 2 – Stock Option assegnate ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo	28
Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock Option, a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo	29
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo	30
Schema 7-ter – Relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo	31

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine

Signori Azionisti,

In qualità di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine di Amplifon ho il piacere di presentarVi la Relazione sulla Remunerazione 2019.

Il nostro Comitato ha lavorato nel corso dell'esercizio per assicurare il costante allineamento delle politiche di remunerazione e incentivazione del Management della Società con gli obiettivi aziendali e con gli interessi di tutti gli Azionisti, ponendo grande attenzione al rispetto degli orientamenti del Codice di Autodisciplina e operando in linea con le migliori prassi di mercato.

Per conseguire questi obiettivi, il Comitato Remunerazione e Nomine, con il costante supporto della Direzione Risorse Umane di Gruppo, ha lavorato nel corso del 2018 alla puntuale definizione degli elementi di innovazione e miglioramento della Total Reward Policy, al fine di rendere le scelte retributive una leva strategica fondamentale per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Si è perciò costantemente verificato che l'infrastruttura retributiva di Amplifon fosse allineata con gli obiettivi del Piano Strategico 2018-2020, presentato al Capital Market Day il 26 marzo 2018, ed in tale coerente prospettiva è stata sottoposta alla valutazione ed alla approvazione del Consiglio di Amministrazione.

A nome di tutti i colleghi del Comitato, mi auguro che la Relazione sulla Remunerazione 2019 possa fornire un'evidenza concreta e dettagliata della nostra costante volontà di garantire una comunicazione sempre più chiara e trasparente delle politiche retributive della Società a Voi e a tutti gli Stakeholder.

Maurizio Costa - Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine di Amplifon

Sezione I - Politica retributiva 2019

Executive Summary - Politica Retributiva 2019

Elemento retributivo	Finalità	Condizioni di attuazione	Importi / Valori %
Retribuzione Fissa	Premia le competenze, il contributo del ruolo e la continuità della performance.	Livello retributivo definito annualmente sulla base del posizionamento risultante dal confronto con il mercato di riferimento.	AD/DG e DRS¹: Al fine di assicurare la competitività del pacchetto retributivo, Amplifon si avvale del supporto di società di consulenza specializzate per effettuare annualmente analisi comparative del posizionamento retributivo.
Retribuzione Variabile di Breve Termine	Promuove il raggiungimento degli obiettivi di business annuali.	<p>AD/DG e DRS:</p> <p>KPI:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Group EBITDA (peso 40%) ▪ Group Net Sales (peso 40%) ▪ Group Free Cash Flow (peso 20%) <p>Moltiplicatore / Demoltiplicatore: Risultato del processo di Performance Development Review che considera la performance rispetto a obiettivi individuali (da 0% a 120%).</p> <p>Clausola di Claw Back</p>	<p>AD/DG:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Target: 60% della Retribuzione Fissa ▪ Payout range: 0%-180% del Target <p>DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target: 50% della Retribuzione Fissa (60% della Retribuzione Fissa per gli Executive Vice President) ▪ Payout range: 0%-180% del Target
Retribuzione Variabile di Lungo Termine	Promuove l'allineamento agli interessi degli azionisti e la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo termine.	<p>Stock Grant Plan 2019-2025 (ciclo 2019-2021)</p> <p>AD/DG e DRS: Long Term Incentive Frequenza di assegnazione: annuale (piano rolling). Periodo di performance: triennale. Gate di accesso: Posizione Finanziaria Netta/EBITDA. KPI: matrice EBITdi Gruppo e Net Sales di Gruppo. Misurazione performance: gli obiettivi di performance sono misurati a livello cumulato al termine del triennio di riferimento. Erogazione: l'esercizio dei diritti e la consegna delle azioni avviene nel 2022, a valle dell'approvazione da parte del CdA del bilancio consolidato 2021. Lock up: 30% delle azioni per un periodo di un anno.</p> <p>Clausola di Claw Back</p>	<p>AD/DG:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Target: 130%-150% della Retribuzione Fissa ▪ Payout range: 0%-150% del Target <p>DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Target: 100% della Retribuzione Fissa ▪ Payout range: 0%-150% del Target
Benefit	Integrazione dei pacchetti retributivi e allineamento agli standard di mercato.	Definiti in continuità con la Politica degli scorsi anni e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale.	In aggiunta ai benefit obbligatori: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Piano di Flexible Benefit ▪ Assistenza sanitaria Integrativa ▪ Company Car

¹ DRS = Dirigenti con Responsabilità Strategiche

1. Modello di Governance

Il modello di governance ha come obiettivo principale di garantire trasparenza e allineamento delle prassi retributive all'interno del Gruppo, in rapporto ai principi di Politica della Remunerazione e nel rispetto dello statuto della Società e delle normative esistenti.

1.1. Organi e soggetti coinvolti

Il processo di definizione della Politica Retributiva di Amplifon coinvolge una pluralità di soggetti in coerenza con quanto previsto dalla normativa di riferimento, dallo Statuto e con il modello di governance della Società stessa. Tale processo vede coinvolti, con riferimento agli aspetti di relativa competenza, i seguenti Organi:



a) **Assemblea degli Azionisti**

L'Assemblea degli Azionisti di Amplifon S.p.A. con cadenza annuale:

- approva il monte emolumenti complessivo da destinare agli Amministratori per ogni esercizio;
- esprime un voto consultivo sulla Sezione 1 della Relazione sulla Remunerazione;
- approva i piani di incentivazione su base azionaria proposti dal Consiglio di Amministrazione, rimettendo al Consiglio stesso la loro attuazione.

b) Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione (CdA), con periodicità annuale, approva la Politica di Remunerazione del Gruppo. Avvalendosi del supporto del Comitato Remunerazione e Nomine, nonché delle funzioni aziendali preposte:

- determina, esaminate le proposte del Comitato Remunerazione e Nomine e sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione dei Consiglieri Delegati e di quelli che ricoprono particolari cariche, nonché la suddivisione del compenso globale spettante ai singoli componenti del Consiglio;
- approva le proposte per le remunerazioni dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- approva, sulla base delle linee fondamentali deliberate dall'Assemblea degli Azionisti e su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, i piani di incentivazione su base azionaria, ivi compresi i destinatari, il numero delle azioni/diritti e il regolamento applicabile, per tutti i dipendenti dell'azienda.

c) Amministratore Delegato e Direttore Generale

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD/DG) con il supporto della Direzione HR di Gruppo:

- propone la Politica di Remunerazione del Gruppo sottoponendola al parere del Comitato Remunerazione e Nomine e all'approvazione del CdA;
- definisce gli interventi retributivi per i singoli Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'ambito della Politica di Remunerazione approvata dal CdA.

d) Comitato Remunerazione e Nomine

Un ruolo centrale nel sistema di governance relativo alla Politica di Remunerazione del Gruppo è svolto dal Comitato Remunerazione e Nomine. In linea con quanto previsto dagli orientamenti del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, il Comitato, oltre al Presidente del Consiglio di Amministrazione, è composto da tre Consiglieri non esecutivi ed indipendenti con adeguate conoscenze ed esperienza in aziende multinazionali.

Componenti del Comitato	Ruolo	
▶ Maurizio Costa	▶ Presidente	<i>Numero di riunioni svolte: 4</i> <i>Durata media di ciascuna riunione: 2 ore circa</i> <i>Percentuale di partecipazione: 95% circa</i>
▶ Susan Carol Holland	▶ Membro	
▶ Andrea Casalini	▶ Membro	
▶ Maria Patrizia Grieco	▶ Membro	

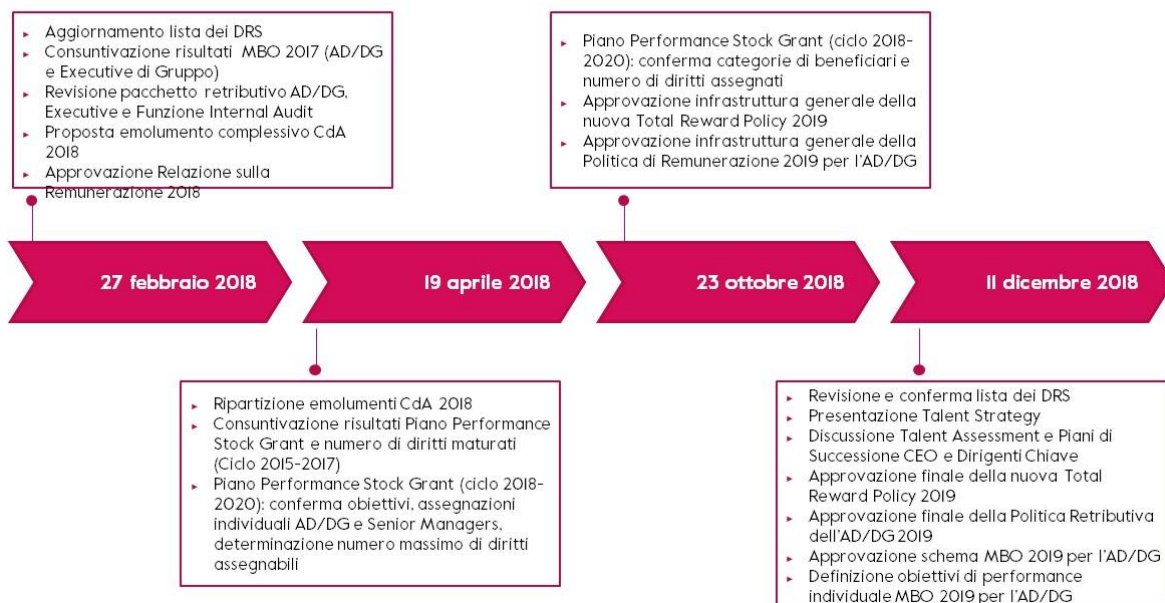
Al Comitato Remunerazione e Nomine partecipano, quali invitati, il Presidente del Collegio Sindacale e il Segretario del Consiglio di Amministrazione. Inoltre è invitato, per aspetti di competenza, il Chief HR Officer che svolge anche funzioni di segreteria tecnica del Comitato. L'Amministratore Delegato e Direttore Generale partecipa quando invitato dal Presidente del

Comitato per la trattazione di specifici punti lasciando, peraltro, la riunione quando sono discusse proposte relative alla propria remunerazione.

In coerenza con gli orientamenti del Codice di Autodisciplina, il Comitato:

- sottopone all'approvazione del CdA la Politica di Remunerazione del Gruppo;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per le remunerazioni dell'AD/DG avvalendosi delle analisi delle tendenze e dei livelli retributivi di mercato;
- esprime pareri sulle proposte dell'AD/DG relative alle remunerazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- su proposta dell'AD/DG esamina i piani di incentivazione azionaria, ivi compresi i destinatari, il numero delle azioni/diritti e il regolamento applicabile, per tutti i dipendenti che ricoprono posizioni chiave all'interno dell'organizzazione e li sottopone all'approvazione del CdA;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal CdA in merito alla politica di remunerazione del Gruppo;
- esprime il suo parere in merito a specifici interventi retributivi a fronte di eventi straordinari;
- monitora i cambiamenti dell'assetto organizzativo che impattino sui Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ciclo di attività del Comitato Remunerazione e Nomine nel 2018



Alle riunioni sopracitate ha sempre partecipato, come ospite, il presidente del Collegio Sindacale; nessun Amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato nelle quali vengono formulate proposte relative alla propria remunerazione. E' previsto che il Comitato Remunerazione e Nomine si riunisca in 5 occasioni nel corso del 2019, secondo un calendario già pianificato.

In generale, il Comitato ha piena facoltà di accedere, per il tramite della Direzione HR di Gruppo, alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

e) Direzione HR di Gruppo

La Direzione HR di Gruppo supporta l'AD/DG e il Comitato nella definizione della Politica di Remunerazione del Gruppo provvedendo allo studio delle tendenze e delle prassi di mercato e fornendo le analisi necessarie all'elaborazione delle politiche di remunerazione e all'allineamento delle stesse agli standard qualitativi più elevati.

In particolare, con il supporto delle funzioni aziendali interessate:

- propone modifiche delle Politiche di Remunerazione e degli strumenti di remunerazione/incentivazione ad esse collegate e ne verifica l'impatto sul sistema di remunerazione in essere;
- individua e propone possibili indicatori da utilizzare per la stima delle componenti fisse e variabili della retribuzione complessiva rispettando i criteri definiti dalle best practice, previa valutazione dei ruoli all'interno dell'organizzazione e dell'analisi dei mercati di riferimento;
- cura gli aspetti tecnici legati alla formulazione ed applicazione dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- supporta il Management nell'applicazione delle Politiche di remunerazione nell'ambito del Gruppo e ne controlla la coerenza.

1.2. Iter di approvazione della Politica di Remunerazione 2019

La Politica è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato Remunerazione e Nomine sulla base della proposta formulata dall'AD/DG con il supporto della Direzione HR di Gruppo.

La Politica di Remunerazione del Gruppo 2019 (Total Reward Policy 2019) è stata esaminata con parere positivo dal Comitato Remunerazione nell'incontro dell'11 Dicembre 2018 e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 14 Dicembre 2018.

Sulla base della Politica di Remunerazione di Amplifon, la Direzione HR di Gruppo assicura una gestione coerente per tutto il perimetro del Gruppo consentendo, allo stesso tempo, un'adeguata flessibilità per rispondere alle esigenze specifiche dei diversi Paesi.



2. Finalità, principi e linee guida della Politica di Remunerazione 2019

2.1. I principi della Politica Retributiva

La Politica Retributiva di Amplifon è definita in coerenza con la strategia del Gruppo, con il modello di governance adottato dalla Società e con gli orientamenti del Codice di Autodisciplina.

L'obiettivo della Politica Retributiva è di attrarre, motivare e trattenere le risorse chiave e strategiche e, al tempo stesso, di allineare l'interesse del Management all'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo contribuendo al conseguimento di risultati sostenibili nel tempo, valorizzando la performance realizzata e riconoscendo la qualità e l'efficacia del contributo individuale.

Le scelte di Politica Retributiva si basano su principi che guidano la Direzione HR di Gruppo nella gestione e nello sviluppo del capitale umano aziendale.



2.2. La nuova Total Reward Policy 2019

Nel corso del 2018 è stata definita la nuova Total Reward Policy 2019 di Gruppo nella prospettiva di valorizzare maggiormente la performance e l'efficacia nella conduzione del business da parte di tutte le risorse coinvolte nel raggiungimento degli obiettivi strategici di medio-lungo termine del Gruppo.

La nuova strategia retributiva di Gruppo è una leva fondamentale ai fini dell'orientamento dei comportamenti delle risorse chiave verso l'implementazione della business strategy ed è uno strumento attraverso il quale indirizzare le scelte manageriali verso il raggiungimento degli obiettivi di breve e di medio-lungo periodo di Amplifon.

Attraverso l'applicazione pratica dei principi di cui al precedente paragrafo sono stati introdotti elementi di sviluppo all'interno dell'offerta retributiva del Vertice aziendale, dei suoi diretti riporti e della restante popolazione aziendale in particolare nell'ambito dei sistemi di incentivazione variabile di breve e di medio lungo termine.

Tale processo evolutivo è stato reso possibile anzitutto grazie all'introduzione del sistema di banding delle posizioni organizzative, che ha consentito la semplificazione gestionale dei processi di definizione della strategia retributiva di Gruppo nell'ottica di garantirne l'equità interna e la competitività esterna, con l'obiettivo di garantire l'attraction e la retention dei migliori talenti.

3. Linee Guida di Politica di Remunerazione 2019

3.1. La Remunerazione degli Amministratori

All'interno del Consiglio di Amministrazione di Amplifon è possibile distinguere tra i seguenti ruoli:

- Amministratore Delegato
- Amministratori non esecutivi investiti di particolari cariche
- Amministratori non esecutivi

Il Consiglio di Amministrazione sarà nominato in occasione dell'Assemblea degli Azionisti, nella seduta in cui verrà sottoposta ad approvazione la presente Relazione sulla Remunerazione 2019; pertanto, nel presente paragrafo si riportano le principali linee guida di Politica Retributiva 2019 per il nuovo mandato.

La politica di remunerazione degli Amministratori è rappresentata da un emolumento fisso, determinato in base all'impegno richiesto dal ruolo per lo svolgimento delle attività assegnate e alla partecipazione ad eventuali Comitati endoconsiliari. Sono previsti compensi stabiliti per l'incarico di Consigliere, compensi stabiliti per la partecipazione ai Comitati e i compensi stabiliti per particolari cariche conferite agli Amministratori.

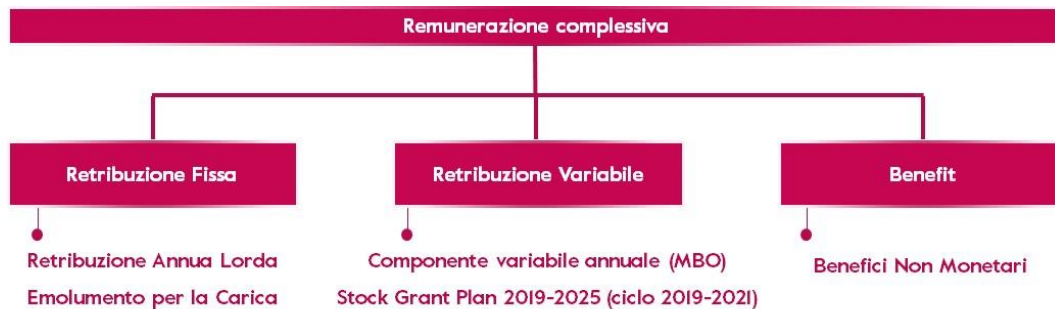
I compensi singolarmente percepiti da ciascun componente del Consiglio di Amministrazione per l'anno 2018 sono riportati nella Sezione 2 – Tabella 1 Consob della presente Relazione.

In linea con le best practice di mercato gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di alcun piano di incentivazione a base azionaria né di piani di compensi legati ai risultati economici aziendali.

Nella seduta del 20 aprile 2018, l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato, un compenso complessivo per il Consiglio d'Amministrazione pari ad Euro 1.300.000. Ad oggi non sono previste variazioni nell'ammontare del compenso complessivo, che verrà in ogni caso sottoposto ad approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti, nella seduta in cui verrà sottoposta ad approvazione la presente Relazione sulla Remunerazione 2019.

3.2. La Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

La Politica Retributiva 2019 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Amplifon è presentata dal Comitato Remunerazione e Nomine al Consiglio di Amministrazione ed è allineata alla strategia aziendale di medio-lungo termine nonché alle evidenze emerse dalle analisi relative alle tendenze di mercato e dal confronto con i livelli retributivi nei settori di riferimento.



Nella definizione delle scelte di posizionamento del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Amplifon è stata effettuata, con il supporto di una società di consulenza specializzata, un'analisi comparativa nell'ambito di uno specifico peer group composto da aziende italiane e internazionali selezionate in base al modello di business comparabile a quello di Amplifon che rappresentino potenzialmente sia un mercato di riferimento per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale che un pool da cui attingere gli stessi talenti. A partire dal 2019, a fronte del recente ingresso della Società nell'indice FTSE MIB di Borsa Italiana, è stato realizzato un ulteriore confronto retributivo dedicato alla figura dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale rispetto ad un peer-group composto anche da aziende appartenenti al medesimo indice².

Il grafico di pay mix di seguito riportato è calcolato considerando l'ipotesi di risultati realizzati sia al livello target che al livello massimo.



Nota: i Pay mix sono calcolati a parità di valore del titolo Amplifon S.p.A.

² Fonte: Mercer - Peer-group: Brembo, Campari, CNH Industrial, Moncler, Pirelli, Prysmian, Salvatore Ferragamo, Telecom Italia, Autogrill, Cerved Group, Datalogic, De'Longhi, Maire Tecnimont, Marr, Mediaset, Parmalat, Reply, Technogym, Tod's.

Partendo da tali presupposti, il pay mix retributivo previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale prevede un bilanciamento coerente rispetto al ruolo ricoperto garantendo un maggior peso della componente variabile rispetto alla componente fissa della retribuzione. L'incidenza della componente variabile su quella fissa sale ulteriormente in presenza di performance superiori ai target.

a) Remunerazione Fissa

La remunerazione fissa complessiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è composta da:

- un emolumento annuo (ex. Art. 2389 comma 3) che sarà approvato dal nuovo Consiglio di Amministrazione nominato in occasione dell'Assemblea degli Azionisti 2019 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine; nel 2018 l'emolumento è stato pari a € 400,000.
- una Retribuzione Annuale Lorda come corrispettivo per il rapporto di lavoro Dirigenziale pari a € 750.000.

Il pacchetto retributivo 2019 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale sarà oggetto di definizione/revisione da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 7 maggio 2019, quindi successivamente alla nomina del Consiglio di Amministrazione.

b) Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO)

L'incentivazione di breve termine (MBO) prevista per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in virtù delle deleghe conferite, è determinata con cadenza annuale dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.

La componente MBO è definita in relazione al livello di raggiungimento dei risultati annuali rispetto agli obiettivi definiti e con riferimento ad un livello di incentivazione minimo, target e massimo.

Gli obiettivi di performance previsti per il 2019 sono legati ad indicatori di performance di Gruppo e sono strutturati in modo da traguardare i diversi fattori ritenuti necessari ad una performance equilibrata e coerente con le priorità identificate all'interno del Piano Strategico Aziendale.

Nello schema seguente sono riportati gli obiettivi assegnati al ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale con riferimento all'esercizio 2019:

KPI	Peso
Group EBITDA	40%
Group Net Sales	40%
Group Free Cash Flow	20%
	100%



GROUP PERFORMANCE INDEX "GPI"

Il Group Performance Index (GPI) consiste nel risultato ponderato dei tre KPI di performance (EBITDA di Gruppo, Net Sales di Gruppo e Free Cash Flow di Gruppo) ciascuno dei quali è misurato in base al livello di raggiungimento rispetto a specifici obiettivi di budget definiti dal Consiglio di Amministrazione.

La curva di payout collegata al Group Performance Index (GPI) può generare un payout compreso tra lo 0% e il 150% del target.

Il valore massimo dell'incentivo maturato può raggiungere il 180% del target in base al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali inclusi nella Scorecard dell'AD/DG (moltiplicatore/demoltiplicatore da 0% a 120%), approvata dal Consiglio di Amministrazione. Gli obiettivi individuali assegnati all'AD/DG hanno natura qualitativa e quantitativa e contenuti legati a tematiche di business, organizzazione e talent development.

In caso di realizzazione del target di performance (100%) il payout previsto è pari al 60% della Retribuzione Fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

All'incentivo si applica inoltre una clausola di clawback in forza della quale si prevede la restituzione delle somme erogate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

c) Remunerazione Variabile di Lungo Termine: Stock Grant Plan 2019-2025 (ciclo 2019-2021)

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario di un Piano di incentivazione variabile di lungo termine (Stock Grant Plan 2019-2025 – ciclo 2019-2021). Il Piano è destinato altresì ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ad altre risorse strategiche che hanno un impatto rilevante sul conseguimento dei risultati aziendali nel medio-lungo termine.

Il Piano di Stock Grant offre ai beneficiari il diritto di ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie di Amplifon al termine del periodo di vesting.

Il Piano è caratterizzato da una frequenza di assegnazione rolling annuale e ciascun ciclo di assegnazione ha un periodo di vesting triennale al termine del quale (per AD/DG e Dirigenti con Responsabilità Strategiche) è previsto un periodo di lock up di un anno con riferimento al 30% delle azioni maturate.



L'accesso all'incentivo di lungo termine è legato al raggiungimento di una condizione di performance (gate) basata sul rapporto tra Posizione Finanziaria Netta e EBITDA. Il Consiglio di Amministrazione può approvare modifiche alla suddetta soglia a fronte di eventi straordinari.

Sono inoltre previsti specifici obiettivi di performance valutati attraverso una matrice basata su due indicatori, EBIT e Net Sales la cui misurazione è determinata considerando il livello di

raggiungimento cumulato a valere sull'intero periodo triennale.

L'incentivo target collegato al ciclo triennale 2019-2021 verrà definito dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito di un range compreso tra il 130% e il 150% della Retribuzione Fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. In caso di raggiungimento della performance massima è prevista l'erogazione del 150% del target; è previsto inoltre un livello minimo di performance rispetto ai suddetti obiettivi, al di sotto del quale il piano non eroga alcun premio.

Il Piano di Stock Grant prevede una clausola di clawback in forza della quale Amplifon potrà rientrare in possesso dell'incentivo corrisposto nel caso in cui sia accertato che la maturazione del premio sia stata determinata sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

d) Coperture assicurative e sanitarie diverse da quelle obbligatorie

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario, insieme agli altri Dirigenti di Amplifon S.p.A., di una copertura vita (solo caso morte) integrativa con capitale complementare a quello previsto dal CCNL Commercio (tramite il fondo Antonio Pastore). La somma massima assicurata non supera, in ogni caso, Euro 360.000 che rappresenta il limite per il quale non è richiesta la compilazione di un questionario anamnestico. Il premio è variabile a seconda dell'età attuariale degli assicurati e viene determinato in modo certo e definitivo all'inizio della copertura.

Inoltre, per tutti i Dirigenti di Amplifon S.p.A. incluso l'AD/DG, è prevista una copertura rimborso spese mediche ad integrazione del FASDAC e la possibilità di usufruire annualmente di un Check-Up medico.

e) Benefit

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario, come gli altri Dirigenti di Amplifon S.p.A. di un'autovettura aziendale, secondo la polizza di assegnazione di autovetture aziendali previste dalla Società; è altresì beneficiario del piano di Flexible Benefit nell'ambito del quale è consentito ai dirigenti, così come a tutti i dipendenti di Amplifon S.p.A., nel rispetto delle norme in vigore (TUIR) di poter scegliere, all'interno di un budget predefinito, le opzioni più vicine ai propri bisogni individuali con priorità alle aree dell'educazione/cultura.

f) Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro

Per quanto attiene ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, la Società intende introdurre nel 2019 una specifica indennità a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, la cui corresponsione, nell'ambito di una transazione generale e verificandosi i presupposti, risponde ad una reciproca esigenza di comporre ogni questione nel rispetto dei rispettivi interessi.

A tal riguardo, nel 2018 il Comitato Remunerazione e Nomine ha elaborato una proposta, coerente con la politica di remunerazione adottata dalla Società, tenuto conto del fatto che, per l'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale, il rapporto di consigliere di amministrazione con la carica di Amministratore Delegato ed il rapporto di lavoro con qualifica dirigenziale in essere quale Direttore Generale sono connessi, per cui la cessazione dell'uno determina la cessazione dell'altro.

La proposta si articola sulla corresponsione di una specifica indennità da erogarsi esclusivamente

nei casi di (a) revoca della carica di consigliere di amministrazione e/o licenziamento in assenza di giusta causa, (b) dimissioni dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale dal rapporto di consigliere di amministrazione e/o dal rapporto di lavoro dirigenziale per (I) cambio di controllo della Società a seguito di operazioni straordinarie sul capitale; (II) situazioni di giusta causa; (III) riduzione sostanziale del perimetro dei poteri; (IV) significative divergenze strategiche tali da non consentire la prosecuzione del rapporto, (c) mancato rinnovo del mandato di amministratore.

L'indennità spettante sarà definita anche considerando il criterio applicativo 6.C.1, lettera g), del Codice di Autodisciplina nonché, per quanto riguarda nello specifico il rapporto di lavoro dirigenziale, tenuto conto delle tutele previste dal CCNL di riferimento.

Nell'accordo verranno disciplinati ex-ante gli elementi della retribuzione complessiva da computarsi ai fini del calcolo dell'ammontare spettante quale indennità al verificarsi dei suddetti casi.

L'accordo contemplerà anche specifici impegni di non concorrenza da parte dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, separatamente retribuiti.

Con riferimento ai piani di azionariato in essere, l'accordo potrà prevedere per l'AD/DG il mantenimento, parziale o totale, dei diritti assegnati.

3.3. La Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche vengono identificati dal Comitato Remunerazione e Nomine secondo le normative in vigore intendendosi per tali coloro che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e di adottare decisioni che possano incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della stessa. Fanno dunque parte di questo cluster i responsabili di business delle tre regioni e i responsabili delle funzioni primarie del Gruppo anche non dipendenti diretti di Amplifon S.p.A.

Questo cluster, i cui componenti sono stati confermati dal Comitato Remunerazione e Nomine in data 11 dicembre 2018 e successivamente dal Consiglio di Amministrazione in data 14 dicembre 2018, è composto da 9 Executive di Gruppo:

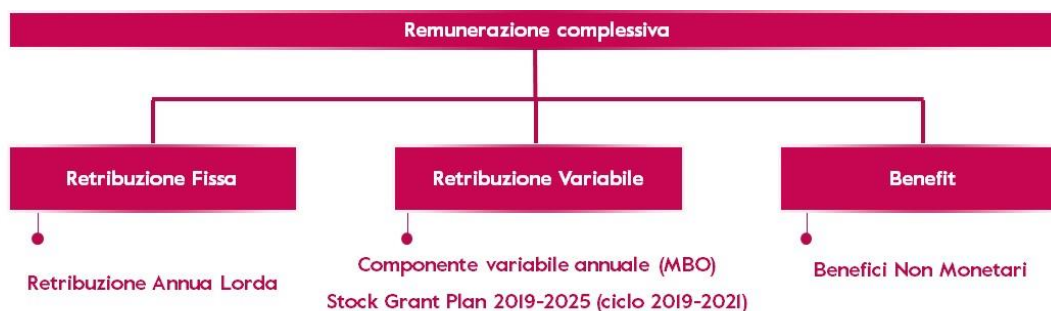
Dirigenti con Responsabilità Strategiche

1. **Alessandro Bonacina**
2. **Gabriele Chiesa**
3. **Cristian Finotti**
4. **Gabriele Galli**
5. **Francesca Morichini**
6. **Giulio Pizzini**
7. **Marc C. Lundeberg**
8. **Iacopo Lorenzo Pazzi**
9. **Craig Stevens**

- Chief Marketing Officer**
- Chief Information Officer**
- Chief Supply Chain Officer**
- Chief Financial Officer**
- Chief HR Officer**
- Chief Strategic Development Officer**
- Executive Vice President Americas**
- Executive Vice President EMEA**
- Executive Vice President APAC**

Le Politiche di Remunerazione previste per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) sono state definite, nell'ambito della Total Reward Policy 2019 di Gruppo, dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, successivamente esaminate dal Comitato Remunerazione e Nomine ed infine condivise con il Consiglio di Amministrazione.

In linea generale, la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata nell'ottica di garantire coerenza con la strategia aziendale ed è allineata rispetto ai risultati emersi dalle analisi sulle tendenze di mercato e dal confronto con i livelli retributivi nei settori di riferimento.



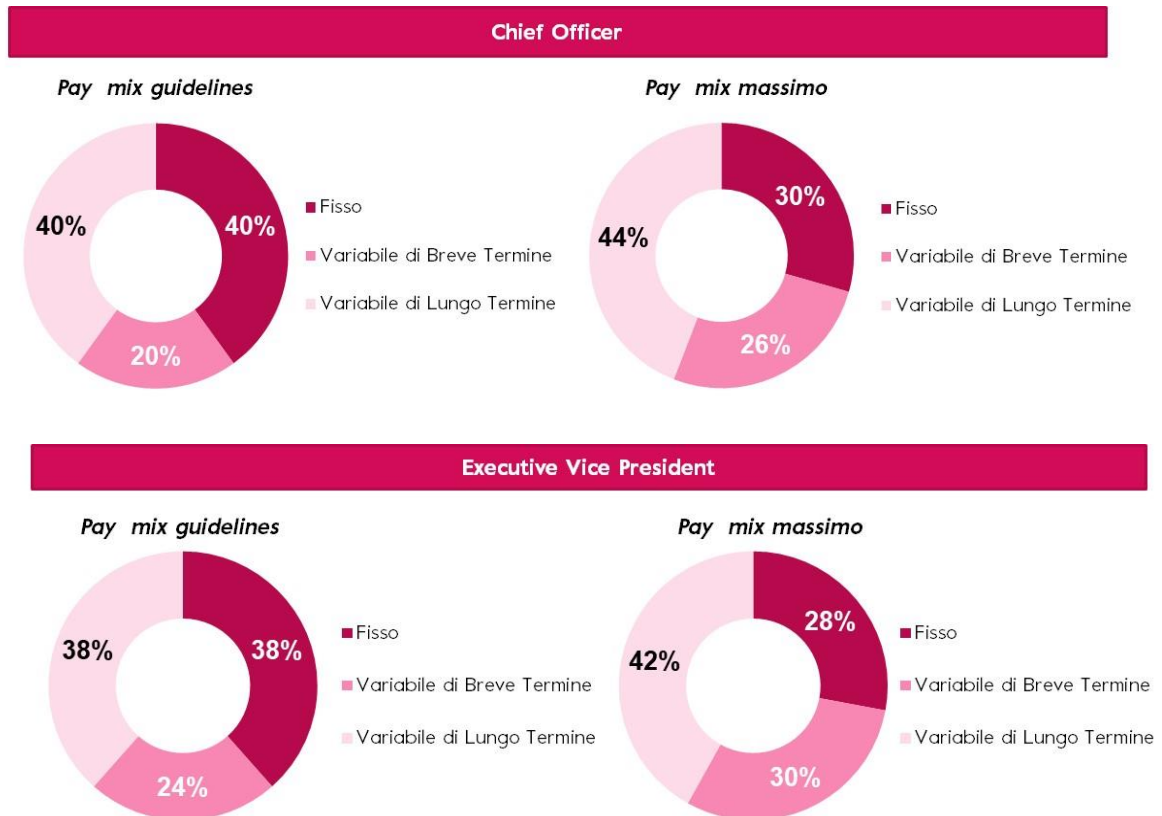
Le scelte di posizionamento dell'offerta retributiva prevista per i DRS sono state definite, con il supporto di una società di consulenza specializzata, attraverso un'analisi comparativa nell'ambito di uno specifico peer group composto da aziende italiane e internazionali selezionate in base al modello di business comparabile a quello di Amplifon che rappresentino potenzialmente sia un mercato di riferimento per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che un pool da cui attingere gli stessi talenti.

Il pay mix retributivo definito per le posizioni rientranti nella categoria dei DRS prevede un equilibrio coerente tra tutti gli elementi che compongono l'offerta e garantisce al contempo un maggior peso della componente variabile rispetto alla componente fissa della retribuzione.

Il grafico di pay mix è calcolato considerando dati aggregati per tutta la popolazione dei DRS nell'ipotesi specifica di due scenari di performance differenti, ovvero livello di raggiungimento

target e livello di raggiungimento massimo.

I pay mix di seguito riportati sono distinti tra DRS che ricoprono la posizione di Chief Officer e DRS che sono Executive Vice President. Tale suddivisione è dovuta al fatto che, con riferimento agli Executive Vice President, l'offerta retributiva è più focalizzata sulla componente variabile rispetto ai Chief Officer.



Nota: i Pay mix sono calcolati a parità di valore del titolo Amplifon S.p.A.

Il pay mix retributivo previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede un bilanciamento coerente rispetto alle posizioni ricoperte garantendo un maggior peso della componente variabile rispetto alla componente fissa della retribuzione. L'incidenza della componente variabile su quella fissa sale ulteriormente in presenza di performance superiori ai target.

a) Remunerazione Fissa

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la remunerazione fissa è determinata in base al ruolo agito, al livello di responsabilità assegnate, nonché all'esperienza e all'importanza strategica della risorsa tenendo in considerazione le evidenze emerse dalle analisi di benchmarking retributivo per ruoli di analoga complessità.

Con cadenza annuale l'Amministratore Delegato e Direttore Generale valuta, con il supporto della Direzione HR di Gruppo e sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, la consistenza della retribuzione di base dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche rispetto agli standard del

mercato di riferimento e procede, eventualmente, ad una proposta di revisione retributiva sulla base dei principi di Politica Retributiva del Gruppo e tenendo conto del livello complessivo della remunerazione totale annua.

b) Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO)

L'incentivazione variabile di breve termine (MBO) offerta ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è allineata a quella prevista per il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Anche in questo caso gli obiettivi di performance previsti per il 2019 sono legati ad indicatori di performance economiche e finanziarie del Gruppo e sono strutturati in modo da traguardare i diversi fattori ritenuti necessari ad una performance equilibrata e coerente con le priorità identificate all'interno del Piano Strategico Aziendale.

In particolare, con riferimento all'anno 2019, l'incentivo variabile è legato ai seguenti parametri:

KPI	Peso
Group EBITDA	40%
Group Net Sales	40%
Group Free Cash Flow	20%
	100%



GROUP PERFORMANCE INDEX "GPI"

X

Moltiplicatore / Demoltiplicatore

0% - 120%

In base al risultato del processo di Performance Development Review 2019

Il Group Performance Index (GPI) è il risultato ponderato dei tre KPI di performance (EBITDA di Gruppo, Net Sales di Gruppo e Free Cash Flow di Gruppo) ciascuno dei quali è misurato in base al livello di raggiungimento rispetto a specifici obiettivi di budget definiti dal Consiglio di Amministrazione.

La curva di payout collegata al Group Performance Index (GPI) può generare un payout compreso tra lo 0% e il 150% del target.

Il valore dell'incentivo maturato può arrivare fino al 180% del target a fronte di un risultato massimo nell'ambito del processo di Performance Development Review, sulla base di obiettivi individuali (moltiplicatore/de-moltiplicatore da 0% a 120%). La valutazione individuale è effettuata dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

In caso di realizzazione del target di performance (100%) il payout previsto è pari al 50% della Retribuzione Fissa con riferimento alle posizioni Chief Officer mentre per gli Executive Vice President il target bonus è pari al 60% della Retribuzione Fissa.

L'incentivo prevede inoltre una clausola di clawback in forza della quale si prevede la restituzione delle somme erogate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

c) Remunerazione Variabile di Lungo Termine: Stock Grant Plan 2019-2025 (ciclo 2019-2021)

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari, come l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, del Piano di incentivazione variabile di lungo termine (Stock Grant Plan 2019-2025 – ciclo 2019-2021).

Il Piano offre ai beneficiari il diritto di ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie di Amplifon al termine del periodo di vesting.

Il Piano è caratterizzato da una frequenza di assegnazione rolling annuale e ciascun ciclo di assegnazione ha un periodo di vesting triennale al termine del quale è previsto (per AD/DG e Dirigenti con Responsabilità Strategiche) un periodo di lock up di un anno con riferimento al 30% delle azioni maturate.



L'accesso all'incentivo di lungo termine è legato al raggiungimento di una condizione di performance (gate) basata sul rapporto tra Posizione Finanziaria Netta e EBITDA. Il Consiglio di Amministrazione può approvare modifiche alla suddetta soglia a fronte di eventi straordinari.

Sono inoltre previsti specifici obiettivi di performance valutati attraverso una matrice basata su due indicatori, EBIT e Net Sales la cui misurazione è determinata considerando il livello di raggiungimento cumulato a valere sull'intero periodo triennale.

L'incentivo target collegato al ciclo triennale 2019-2021 corrisponderà al 100% della Retribuzione Fissa del beneficiario. In caso di raggiungimento della performance massima è prevista l'erogazione del 150% del target; è previsto inoltre un livello minimo di performance rispetto ai suddetti obiettivi, al di sotto del quale il piano non eroga alcun premio.

Anche con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l'applicazione di una clausola di clawback in virtù della quale Amplifon potrà rientrare in possesso delle somme erogate nel caso in cui sia accertato che la maturazione del premio sia stata determinata sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

d) Coperture assicurative e sanitarie diverse da quelle obbligatorie

I Dirigenti dipendenti di Amplifon S.p.A. sono beneficiari di una copertura vita (solo caso morte) integrativa con capitale complementare a quello previsto dal CCNL Commercio (tramite il fondo Antonio Pastore). La somma massima assicurata non supera, in ogni caso, Euro 360.000 che

rappresenta il limite per il quale non è richiesta la compilazione di un questionario anamnestico. Il premio è variabile a seconda dell'età attuariale degli assicurati e viene determinato in modo certo e definitivo all'inizio della copertura.

Inoltre, per tutti i Dirigenti di Amplifon S.p.A., è prevista una copertura rimborso spese mediche ad integrazione del FASDAC e la possibilità di usufruire annualmente di un Check-Up medico.

e) Benefit

Gli Executive sono beneficiari di un'autovettura aziendale, secondo la polizza di assegnazione di autovetture aziendali previste dalle Società di appartenenza. I Dirigenti dipendenti di Amplifon S.p.A. sono altresì beneficiari del piano di Flexible Benefit nell'ambito del quale è consentito ai dirigenti, così come a tutti i dipendenti di Amplifon S.p.A., nel rispetto delle norme in vigore (TUIR) di poter scegliere, all'interno di un budget predefinito, le opzioni più vicine ai propri bisogni individuali con priorità alle aree dell'educazione/cultura. Alcuni degli Executive sono inoltre beneficiari di un rimborso per la casa per un periodo concordato in fase di assunzione.

f) Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento, ove esistente, ed eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente alla risoluzione. Per i casi di risoluzione che presentino elevati rischi concorrenziali connessi alla criticità del ruolo ricoperto dall'Executive possono, inoltre, essere stipulati patti di non concorrenza con corrispettivi definiti in relazione alla retribuzione percepita e alle condizioni richieste di durata e vigenza del patto.

3.4. La Remunerazione del Responsabile della Funzione Compliance & Risk

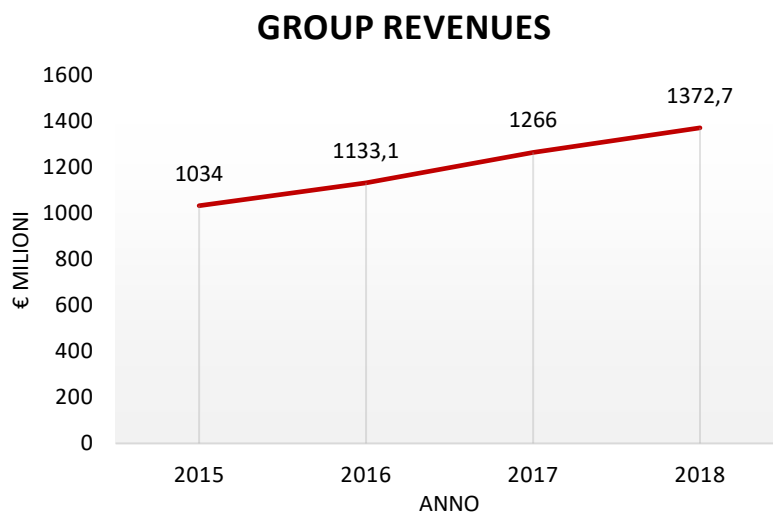
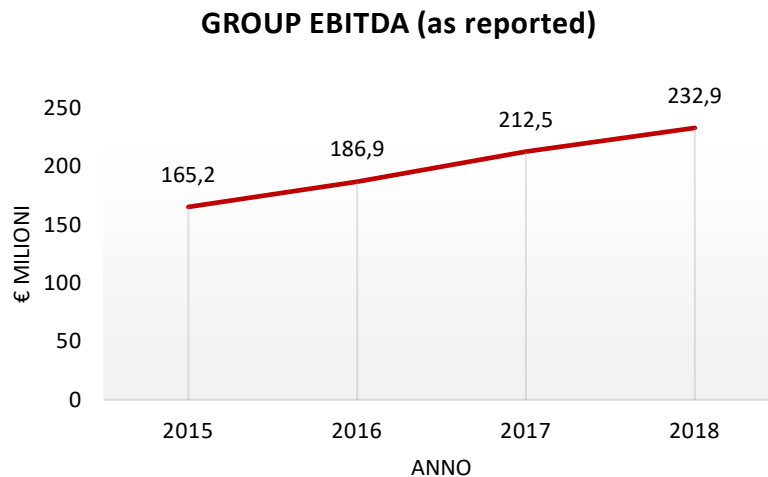
La remunerazione del responsabile della Funzione Compliance & Risk è in linea con le politiche di remunerazione del Gruppo e coerente con il ruolo e i compiti ad esso assegnati. In particolare la retribuzione di base è commisurata alle evidenze emerse dalle analisi di confronto retributivo con un mercato di aziende quotate e ai livelli di performance valutati sulla base degli obiettivi individuali annualmente definiti e delle competenze chiave richieste dalla posizione.

L'incentivo variabile è collegato ai risultati di Gruppo e a una valutazione positiva degli obiettivi individuali già citati. Inoltre il titolare della posizione partecipa al Piano di Stock Grant 2019-2025.

Sezione II - Compensi corrisposti nel 2018 e altre informazioni

1. Introduzione: Pay-for-Performance in Amplifon

L'analisi relativa alla correlazione tra risultati di business e remunerazione dei vertici aziendali si pone l'obiettivo di migliorare e arricchire il dialogo con gli Azionisti e, più in generale, con il mercato e tutti i destinatari della Politica Retributiva di Amplifon, garantendo una maggiore fruibilità ed efficacia delle informazioni che l'azienda intende comunicare.



Nota: Per consentire la comparazione con gli anni precedenti, i grafici includono dati 2018 calcolati senza applicare il principio contabile IFRS 15.

Dalle analisi di pay-for-performance elaborate dalla Società emerge che, per quanto attiene al periodo 2015-2018, il Gruppo ha registrato un incremento significativo del valore generato per i propri Azionisti e una crescita importante della performance economico-finanziaria del Gruppo.

Nel medesimo periodo l'incremento del valore nel pacchetto retributivo del Top Management si è rivelato appropriato.

2. Attuazione della Politica Retributiva 2018

L'attuazione della Politica Retributiva 2018, in base alle verifiche effettuate dal Comitato Remunerazione e Nomine, ha registrato un allineamento alla Politica Retributiva 2018 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 dicembre 2017.

2.1 Retribuzione Fissa

Compensi corrisposti agli Amministratori Non Esecutivi: l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato in data 20 aprile 2018 un ammontare complessivo pari a € 1.300.000. Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 2 maggio 2018 di corrispondere a ciascun Amministratore un compenso fisso individuale pari a € 55.000 ad esclusione del Presidente e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Nella medesima seduta, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato di riconoscere:

- a ciascuno degli amministratori indipendenti chiamato a presiedere il Comitato Remunerazione e Nomine e il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, un importo aggiuntivo di € 30.000 per ciascuna presidenza.
- a ciascuno degli amministratori indipendenti chiamato a far parte del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, un importo aggiuntivo di € 20.000 per ciascuna partecipazione.
- all'amministratore indipendente chiamato a presiedere l'Organismo di Vigilanza un importo aggiuntivo di € 15.000.
- a ciascuno degli amministratori indipendenti chiamato a far parte dell'Organismo di Vigilanza, un importo aggiuntivo di € 10.000.
- all'amministratore indipendente chiamato a presiedere il Comitato Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate, un importo aggiuntivo di € 10.000.
- a ciascuno degli amministratori indipendenti chiamato a far parte del Comitato Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate, un importo aggiuntivo di € 5.000.

Compensi corrisposti al Presidente del Consiglio di Amministrazione: sono stati erogati i compensi fissi per un ammontare pari a € 300.000 deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 2 maggio 2018.

Compensi corrisposti all'Amministratore Delegato e Direttore Generale: sono stati erogati compensi fissi per un ammontare pari a € 752.060 in qualità di Dirigente della Società e pari a € 400.000 per le deleghe conferite ai sensi dell'art. 2389 comma 3 del Codice Civile.

Compensi fissi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche: l'importo a livello aggregato corrispondente alla Retribuzione Annuale Lorda dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari a € 2.765.605.

Gli importi relativi a tali compensi individuali (Amministratori) e aggregati (Dirigenti con Responsabilità Strategiche) percepiti nel corso del 2018 sono specificati in Tabella 1 Consob a pag. 27.

2.2 Retribuzione variabile di Breve Termine (MBO 2018)

Amministratore Delegato e Direttore Generale: con riferimento all'anno 2018 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha maturato l'incentivo variabile di breve termine (MBO), a fronte del conseguimento della performance rispetto agli obiettivi previsti. Tale performance viene consuntivata sulla base del progetto di Bilancio per l'esercizio 2018, che viene sottoposto all'Assemblea degli Azionisti che approva la prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione in oggetto.

In particolare, la somma che sarà oggetto di erogazione nel corso dell'anno 2019 è pari a € 717.600, che corrisponde al 104% del target payout.

	Target Payout 2018	Maximum Payout 2018	Actual Payout 2018
Amount (€)	690,000	1,269,600	717,600
% vs. Target Payout	100%	184%	104%

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: sulla base del progetto di Bilancio 2018, i DRS hanno maturato un compenso variabile di breve termine MBO riferito all'anno 2018 pari a € 1.322.519 (importo aggregato), a fronte di un livello medio di maturazione del payout pari al 93%.

Nel corso del 2018 sono state erogate somme complessivamente pari a € 713.858 a titolo di un tantum legate a situazioni eccezionali in fase di assunzione o progetti straordinari.

Gli importi relativi ai compensi variabili di breve termine sono specificati nella Tabella 3B Consob a pag. 30.

2.3 Retribuzione Variabile di Lungo Termine - Stock Grant Plan 2014-2021 (ciclo 2018-2020)

Amministratore Delegato e Direttore Generale: nel corso del 2018, sono stati assegnati 140.000 diritti a ricevere azioni in forza della partecipazione al Piano di Performance Stock Grant 2018 ad un prezzo di assegnazione pari a € 15,5 (fair value: € 14,47) che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di performance, al termine del periodo di vesting.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: nel corso del 2018 sono stati assegnati ai DRS 211.000 diritti a ricevere azioni in forza della partecipazione allo Stock Grant Plan 2014-2021 (ciclo 2018) ad un prezzo di assegnazione pari a € 15,5 (fair value: € 14,47) che matureranno, laddove venissero

raggiunti gli obiettivi di performance, al termine del periodo di vesting.

Le informazioni di dettaglio relative all'assegnazione dei diritti a ricevere azioni avvenuta nel corso del 2018 sono specificate nella Tabella 3A Consob a pag. 29.

2.4 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: Nel corso del 2018 sono stati erogati € 855,000 a titolo di indennità di fine rapporto.

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (migliaia di Euro)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale compensi	Fair Value Compensi Equity	Indennità di fine carica e patti di non concorrenza
Susan Carol Holland	Presidente	01/01/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2018	€ 300	-	-	€ 4	-	€ 304	-	-
Enrico Vita	Amministratore Delegato	01/01/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2018	€ 400	-	-	-	-	€ 400	-	-
	Direttore generale		Permanente	€ 752	-	€ 718	€ 30	-	€ 1.500	€ 1.018	-
Andrea Casalini	Consigliere Indipendente	01/01/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2018	€ 55	€ 30 ⁽¹⁾	-	-	-	€ 85	-	-
Alessandro Cortesi	Consigliere Indipendente	01/01/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2018	€ 55	€ 25 ⁽²⁾	-	-	-	€ 80	-	-
Maurizio Costa	Consigliere Indipendente	01/01/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2018	€ 55	€ 30 ⁽³⁾	-	-	-	€ 85	-	-
Laura Donnini	Consigliere Indipendente	01/01/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2018	€ 55	€ 35 ⁽⁴⁾	-	-	-	€ 90	-	-
Maria Patrizia Grieco	Consigliere Indipendente	01/01/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2018	€ 55	€ 20 ⁽⁵⁾	-	-	-	€ 75	-	-
Lorenzo Pozza	Consigliere Indipendente	01/01/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2018	€ 55	€ 45 ⁽⁶⁾	-	-	-	€ 100	-	-
Giovanni Tamburi	Consigliere	01/01/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2018	€ 55	-	-	-	-	€ 55	-	-
Raffaella Pagani	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	€ 60	-	-	-	-	€ 60	-	-
Emilio Fano	Sindaco effettivo	01/01/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	€ 40	-	-	-	-	€ 40	-	-
Maria Stella Brena	Sindaco effettivo	01/01/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	€ 40	-	-	-	-	€ 40	-	-
Totale				€ 1.977	€ 185	€ 718	€ 34	€ 0	€ 2.914	€ 1.018	€ 0
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (10) (*)		<i>Permanenti</i>		€ 2.766	€ 0	€ 2.036	€ 373	-	€ 5.175	€ 1.670	€ 855
Totale complessivo				€ 4.743	€ 185	€ 2.754	€ 407	€ 0	€ 8.089	€ 2.688	€ 855

(1) Compensi come Presidente del Comitato Indipendenti (Parti Correlate) e per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine

(2) Compensi per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e al Comitato Indipendenti (Parti Correlate)

(3) Compensi come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine

(4) Compensi per la partecipazione al Comitato Indipendenti (Parti Correlate) al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e all'Organismo di Vigilanza

(5) Compensi per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine

(6) Compensi come Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e come Presidente dell'Organismo di Vigilanza

(*) Include tutti i Dirigenti che hanno coperto il ruolo anche parzialmente nel corso del 2018

Tabella 2 – Stock Option assegnate ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo

Con riguardo ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, le informazioni di dettaglio sono contenute nei piani di compensi previsti dall'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza (D.Lgs. 24 febbraio 1998, n.58) e ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti (delibera CONSOB n. 11971/99) e dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti stesso, disponibili sul sito internet della Società www.amplifon.com/corporate nella sezione Governance.

Al 1 Gennaio 2018 nessun Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo detiene opzioni relative a piani di Stock Options di Amplifon S.p.A.. La Politica di Remunerazione di Amplifon alla data odierna non prevede l'assegnazione di opzioni agli Amministratori.

Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock Option, a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo

Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non maturati nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari maturati nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari maturati nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari esercitati nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari scaduti/ cancellati nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari detenuti alla fine dell'esercizio	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio (FV EUR/1000) (FY 2018)
			Numero degli strumenti finanziari	Periodo di maturazione	Numero degli strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di maturazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione			Numero degli strumenti	Prezzo medio di mercato delle azioni sottostanti alle date di esercizio			
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (29 Aprile 2015)	-	-	-	-	-	-	-	-	150.000	-	-	-	150.000	115
Enrico Vita	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (27 Aprile 2016)	120.000	giu-19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	120.000	226
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (27 Aprile 2017)	120.000	giu-20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	120.000	341
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (2 Maggio 2018)	-	-	140.000	€ 14,47	giu-21	02/05/2018	€ 15,50	-	-	-	-	-	140.000	337
		Totale	240.000	-	140.000	-	-	-	-	-	-	150.000	-	-	-	530.000
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (28 Aprile 2014)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	62.100	15,64 ⁽¹⁾	-	-	-
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (29 Aprile 2015)	-	-	-	-	-	-	-	-	93.750	82.500	18,70 ⁽¹⁾	-	11.250	72
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (22 Ottobre 2015)	-	-	-	-	-	-	-	-	37.500	-	-	-	37.500	36
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (10)		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (27 Aprile 2016)	165.000	giu-19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30.000	135.000	254
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (27 Aprile 2017)	245.000	giu-20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	245.000	696
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (25 Ottobre 2017)	30.000	giu-20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30.000	104
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (2 Maggio 2018)	-	-	211.000	14,47	giu-21	02/05/2018	15,50	-	-	-	-	-	211.000	508
Totale complessivo			680.000	-	351.000	-	-	-	-	-	281.250	144.600	-	30.000	1.199.750	2.688

⁽¹⁾ Media ponderata del prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio

Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora differiti	
Enrico Vita	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano MBO 2018	€ 718	-	-	-	-	-	€ -
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (10)		Piano MBO 2018	€ 1.323	-	-	-	-	-	€ 714
Totale			€ 2.041	-	-	-	-	-	€ 714

Schema 7-ter – Relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo

Al 31 dicembre 2018 nessun componente degli Organi di Amministrazione e di Controllo, incluso il Direttore generale, e nessun Dirigente con Responsabilità Strategiche dell’Emittente deteneva partecipazioni nell’emittente con l’esclusione:

- delle partecipazioni rilevanti così come indicato nella Relazione sulla Corporate Governance; e
- degli eventuali esercizi di stock option/Performance Stock Grant come indicato nelle tabelle precedenti.

